

Avaliação da sustentabilidade organizacional por meio das dimensões econômica, social e ambiental: um estudo de caso em uma empresa de energia elétrica na região Sul do Brasil

NIVALDO PEREIRA DA SILVA
(SECAL) - nivaldopsilva@ig.com.br

RUBIA CARLA SANTI
(Secal) - rubiasanti@secal.edu.br

DANIELE MUDREY DEGRAF
(União) - dani_mudrey@yahoo.com.br

MAYARA CRISTINA GHEDINI DA SILVA
(UTFPR) - mayara_ghedini@hotmail.com

Resumo: A presente pesquisa tem como objetivo avaliar a sustentabilidade por meio das dimensões econômicas, sociais e ambientais, em uma empresa de energia elétrica na região Sul do Brasil. Com base nas percepções dos funcionários da empresa foi possível analisar as estratégias organizacionais aplicadas nos processos de sustentabilidade. A utilização da escala *likert* possibilitou mensurar as variáveis de sustentabilidade corporativa por meio das dimensões, que consente a conversão de variáveis qualitativas em quantitativas. Este trabalho, de natureza aplicada, trata-se de uma pesquisa exploratória, apresentada em forma de um estudo de caso e com uma abordagem quali-quantitativa. Os resultados obtidos possibilitaram identificar as estratégias implantadas pela organização sobre os critérios das dimensões econômica, social e ambiental, que é de grande importância para as partes interessadas (*Stakeholders*), e permitindo a verificação dos pontos fortes e fracos nas três dimensões da sustentabilidade da empresa pesquisada. Percebe-se que a empresa vem agindo não somente por meio das leis, mas também através de uma cultura responsável por ações dentro da comunidade e com o meio-ambiente. Os valores destinados ao corpo funcional, remuneração e benefícios vêm crescendo no decorrer do período, como também os investimentos externos e socioambientais possuem um crescimento contínuo.

Palavras-chave: Sustentabilidade. Econômicas. Sociais. Ambientais. Estratégias.

Evaluation of organizational sustainability through economic, social and environmental: a case study of in a energy company in Southern Brazil

Abstract: This research aims to evaluate sustainability through economic, social and environmental, in a power company in southern Brazil. Based on employee perceptions of the company was possible to analyze the strategies applied in the processes of organizational sustainability. The use of Likert scale variables possible to measure corporate sustainability through the dimensions, which allows the conversion of qualitative into quantitative variables. This work of applied nature, it is an exploratory study, presented in the form of a case study and a qualitative and quantitative approach. The results enabled us to identify the strategies deployed by the organization on the criteria of economic, social and environmental, which is of great importance for the stakeholders (stakeholders), and allowing verification of the strengths and weaknesses in the three dimensions of sustainability of the company researched. Realizes the company has acted not only by laws, but also through a culture responsible for actions within the community and the environment. The amounts allocated to the workforce, pay and benefits have grown over the period, as well as foreign investment, environmental, have continued growth.

Keywords: Sustainability. Economic. Social. Environmental. Strategies.

INTRODUÇÃO

A questão sobre o meio ambiente apresenta uma preocupação crescente, devido à redução da qualidade de vida pelas condições proporcionadas à saúde do ser humano. Para Savitz e Weber (2006), dentre as condições que são proporcionadas, podem ser relacionadas: contaminação e poluição do ar, água e solo, colapso dos recursos naturais, uso intenso de produtos químicos e danos a biodiversidade. Essas dificuldades são provocadas pelas atividades desenvolvidas pelo ser humano, que causam impactos negativos ao meio ambiente.

O tema desenvolvimento sustentável – “desenvolvimento que atende às necessidades do presente, sem comprometer as necessidades das gerações futuras” (WCED, 1987) – é amplamente debatido na busca de respostas. Porém, somente a partir dos anos 70 é que começaram a surgir as primeiras noções e, ao mesmo tempo, preocupações sobre a gravidade dos impactos negativos causados pelo ser humano ao meio ambiente.

Os primeiros pactos e tratados internacionais foram deliberados no Protocolo de Montreal, em 1987, sendo este o marco inicial que impulsionou os debates em prol do combate à degradação do meio ambiente. Na Rio ECO 92 surgem as primeiras ideias sobre a ligação entre as questões de desenvolvimento socioeconômico e as modificações que causam danos ao meio ambiente. Essas questões passam a ser debatidas de maneira mais crítica, porém, quase de forma não oficial na maioria dos países do mundo.

As questões organizacionais, os valores ambientais, sociais e econômicos provocados pelas atividades devem ser questionados, como por exemplo, a conscientização dos clientes quanto à obrigação empresarial, às reivindicações pelos produtos e serviços com qualidade devem apresentar valores adicionados com respeito ao meio ambiente, aos empregados, à comunidade etc.

Frente a este contexto, o trabalho tem como objetivo avaliar a sustentabilidade por meio das dimensões econômicas, sociais e ambientais, em uma empresa de energia elétrica na região Sul do Brasil.

SUSTENTABILIDADE

Os conceitos e as definições sobre sustentabilidade vêm se transformando ao longo dos tempos, sendo alterados para envolver cada vez mais as preocupações cotidianas. Os primeiros conceitos e definições sobre o assunto analisava apenas a conservação dos recursos renováveis.

A sustentabilidade é um conceito que surgiu nos anos 50. Os termos sustentabilidade e desenvolvimento sustentável são usados de forma única, pela falta de consonância quanto à definição de ambos. Porém a definição de desen-

volvimento sustentável sugerido é que deve satisfazer as necessidades da geração atual, sem comprometer as necessidades das gerações futuras (RIBEIRO, 2004; WANG, 2005; BITHAS; CHRISTOFAKIS, 2006).

O conceito de sustentabilidade é um método que deve sugerir como as pessoas devem atuar em relação ao meio ambiente, e ter a responsabilidade para com as gerações futuras. Portanto, o desenvolvimento sustentável é a busca do crescimento econômico, da igualdade social e da preservação do meio ambiente, como componente de sustentáculo ao desenvolvimento de longo prazo (BITHAS; CHRISTOFAKIS, 2006; FISCHER *et al.*, 2007; BELLEN, 2007; TANGUAY *et al.*, 2010; BAUMGARTNER; QUASS, 2010; PARRIS; KATE, 2003).

Para Barbieri (2007), é difícil falar de consumo consciente para uma população que vive rodeada de consumo, o que se deve levar em consideração é a utilização dos recursos disponíveis de forma consciente, atendendo as necessidades básicas, para que se tenha uma melhora da qualidade de vida da população.

Uma vez que não se pode conter o consumo, é necessário que se estude meios de torná-los menos prejudicial ao meio ambiente, utilizando recursos renováveis, minimizando o uso de materiais tóxicos na elaboração de produtos e prestação de serviços, bem como uma adequada disposição dos resíduos lançados no meio ambiente decorrentes do processo produtivo de uma organização.

DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL NAS ORGANIZAÇÕES

A finalidade de qualquer organização é obter fins lucrativos com o máximo retorno admissível sobre o capital empregado na constituição da empresa. Para tanto, empregam-se todos os instrumentos disponíveis para se encontrar e permanecer na dianteira dos concorrentes, conseguindo o máximo da fatia do mercado.

O conceito “competitividade” aborda a competência da empresa em estabelecer e praticar estratégias concorrenciais que lhe consintam permanecer no mercado de forma duradoura, sendo administrada de forma competente para aumentar seu tamanho, fatia de mercado e lucratividade (CLARK; GUY, 1998; CORAL, 2002; BARBIERI, 2007).

De acordo com Hart e Milstein (2003), a sustentabilidade nas organizações deve ser direcionada para a criação de valores atrelados às ações sustentáveis, tais como: redução do consumo de material e do nível de poluição gerado pelas suas atividades desenvolvidas; desenvolver suas atividades de forma transparente e com responsabilidade para com a sociedade; desenvolver novas tecnologias que não comprometam o meio ambiente; e, permitir a distribuição equitativa da distribuição de riqueza (YOUNG; LUSTOSA, 2001; HART; MILSTEIN, 2003; FLORES, 2003; BARBIERI, 2007).

Epstein (2008) descreve os nove princípios do desempenho sustentável que regem as organizações:

Ética; Governança; Transparência; Relacionamento de negócio; Retorno financeiro; Envolvimento da comunidade/desenvolvimento econômico; Valor dos produtos e serviços; Práticas de trabalho; Proteção ao meio ambiente (EPSTEIN, 2008, p.36)

Os nove princípios são base de orientação para as empresas buscarem o desempenho sustentável. Para tanto, a empresa deve deixar clara a definição de sustentabilidade, os processos decisórios e a tomada de decisão sobre os investimentos de capital, e quantificar os valores que serão investidos em sustentabilidade.

SUSTENTABILIDADE NA DIMENSÃO ECONÔMICA

A sustentabilidade econômica envolve a repartição competente dos recursos naturais inclusos em uma linha adequada, num modelo de desenvolvimento sustentável. É importante ressaltar as principais contribuições da sustentabilidade econômica:

Focar o estudo do relacionamento entre o homem e a natureza; Orientar as análises econômicas em longo prazo; Fundamentar as proposições da justiça entre os seres humanos das gerações presentes e futuras, bem como entre os seres humanos e a natureza; Entender a eficiência econômica como o não desperdício de bens e serviços naturais (BAUMGARTNER; QUAAS, 2010, p. 105).

De acordo com Glavic e Lukman (2007), a eco-eficiência inclui os bens a custos competitivos, que agradem as necessidades dos clientes e que, de forma progressiva, diminuam os danos ambientais, prolongando o ciclo de vida dos bens e produtos.

O principal objetivo da dimensão econômica é desenvolver bens e produtos que possam atender as dimensões sociais e ambientais de modo economicamente viável. Porém, não se pode descuidar da insuficiência dos recursos naturais utilizados de forma contínua, e que causam danos negativos à produção sustentável, causando também a deterioração da qualidade ambiental e, conseqüentemente, a degradação da qualidade de vida do ser humano.

SUSTENTABILIDADE NA DIMENSÃO SOCIAL

A sustentabilidade deve ser observada na parte social, ressaltando a presença humana no planeta, na qualidade de vida e nos meios usados para incluir o ser humano numa condição de equidade social. Assim, obter serviços de in-

fraestrutura fundamental, tais como: água limpa e tratada, ar puro, nível de ruídos, acesso a serviços médicos sanitários de boa qualidade, segurança e educação representam a rentabilidade ou a prosperidade de uma sociedade.

Segundo Baumgartner e Quass (2010), o tema responsabilidade social deixou de orientar as obrigações e atuações que as organizações necessitariam seguir, e passou a adquirir uma evidência, onde as organizações passam a ter uma posição proativa diante de suas obrigações e atuações.

A sustentabilidade social menciona os procedimentos de crescimento estável da economia com repartição igualitária de renda, motivando, com isso, a redução das diferenças entre os distintos níveis na sociedade, buscando melhorar a qualidade de vida das comunidades.

SUSTENTABILIDADE NA DIMENSÃO AMBIENTAL

O tema sustentabilidade na dimensão ambiental é debatido considerando as questões sobre os impactos negativos causados pelas ações das organizações desenvolvidas no meio ambiente.

De acordo com Bouliane (2009), é importante a conservação dos recursos naturais e a utilização dos mesmos na produção e no desenvolvimento de novos produtos, respeitando a limitação dos recursos não renováveis. O desenvolvimento da responsabilidade ambiental valoriza o desempenho ambiental, com a finalidade de reduzir a emissão de poluentes, minimizar os impactos causados a recursos naturais (FAIRLEY *et al*, 2011; EPSTEIN, 2008; GLAVIC; LUKMAN, 2007).

A sustentabilidade ambiental constitui-se em desenvolver as necessidades pelo emprego da potencialidade encontrada nos distintos ecossistemas, ao mesmo tempo em que se coloca a sua degradação em um plano mínimo. Assim, necessário se faz diminuir o emprego de combustíveis fósseis, reduzir a emissão de substâncias poluentes, incentivar políticas para o desenvolvimento de fontes de energias renováveis, aumentar a eficácia dos recursos a serem empregados e proteger a biodiversidade e os recursos hídricos.

METODOLOGIA

A presente pesquisa pautou-se pela construção de um instrumento de avaliação com base no tripé da sustentabilidade. As questões foram formuladas com base nas escalas de respostas do tipo *Likert*, tais como: discordo totalmente; não concordo; indiferente; concordo e concordo totalmente. De acordo Lakatos e Marconi (2001, p. 87), o método

indutivo é uma investigação fundamentada na experiência, não levando em conta as condições preestabelecidas.

Para obter as informações com os funcionários, utilizou-se uma abordagem quantitativa, por meio de questionários estruturados com perguntas fechadas. A pesquisa evidencia-se sob a forma de estudo de caso, pelos procedimentos de avaliar a sustentabilidade por meio de indicadores econômicos, sociais e ambientais, e visa proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo explícito.

De acordo com a visão de Yin (2005), os estudos de caso proporcionam questões do tipo “como?” e “por quê?”, e pesquisa com questões essencialmente exploratórias do tipo “o quê?” ou “quais?”, podendo ser considerado, portanto, um estudo de caso exploratório. Para Yin (2005), nas

questões de pesquisa do tipo “como”, o pesquisador é estimulado a usar as estratégias de estudos de caso.

DESENVOLVIMENTO DAS ESCALAS DE RESPOSTAS

Para possibilitar analisar a percepção dos funcionários com relação às dimensões da sustentabilidade, foram aplicados 105 questionários, utilizando-se da escala do tipo Likert com cinco pontos. A proposta dessa escala, exemplificada na Tabela 1, visa verificar a satisfação do funcionário com relação aos critérios utilizados, levando em conta as suas necessidades e aspirações individuais.

Escola	0% ancora	25%	50%	75%	100% ancora
Avaliação do nível de satisfação	Discordo totalmente	Não concordo	Indiferente	Concordo	Concordo totalmente
Grau numérico	1	2	3	4	5

Tabela 1 - Escala de níveis de satisfação

O alfa de Cronbach é obtido pela variância dos componentes individuais e da variância da soma dos componentes de cada avaliado, investigando a relação entre os itens. O coeficiente alfa de Cronbach pode ser calculado através da seguinte equação:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) * \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Equação 1 – Cálculo de coeficiente alfa de Cronbach.

Fonte: Freitas et al. (2005)

As variáveis utilizadas no cálculo do coeficiente de alfa de Cronbach são os seguintes: K – número de itens do questionário;

(S_i^2) – variância de cada item;

(S_t^2) – variância total do conjunto de questões relacionadas a um tópico específico do questionário.

Confiabilidade	Muito Baixa	Baixa	Moderada	Alta	Muito Alta
Valor de α	$\alpha \leq 0,30$	$0,30 < \alpha \leq 0,60$	$0,60 < \alpha \leq 0,75$	$0,75 < \alpha \leq 0,90$	$\alpha > 0,90$

Tabela 2 - Escala de confiabilidade do alfa de Cronbach

A interpretação da escala de confiabilidade do alfa de Cronbach está relacionada diretamente ao instrumento de pesquisa que obtenha $\alpha = 0,70$. Segundo Freitas *et al.* (2005), cabe ao pesquisador decidir qual a estimativa mínima de credibilidade aceitável para o respectivo instrumento.

Dimensão	Valor de alfa
Econômica	0,88
Ambiental	0,84
Social	0,89

Tabela 3 - Coeficiente alfa de Cronbach.

Para Freitas et al. (2005), o coeficiente de Cronbach prevê uma estimativa da confiabilidade baseada em todas as possíveis correlações entre os conjuntos de itens, o valor de referência adotado para analisar o grau de consistência interna como aceitável, ou seja, boa con-

fiabilidade deve ser igual ou maior que 0,70. Nesta pesquisa, os resultados foram os seguintes: os coeficientes dos fatores situaram-se entre 0,84 e 0,89, o que aponta para uma alta fidedignidade do instrumento, conforme Tabela 3.

Dimensão	Média	Desvio padrão	Coefficiente de variação	Valor mínimo	Valor máximo	Amplitude
Econômica	4,15	0,41	18,81	1,77	4,15	2,38
Ambiental	4,06	0,45	19,12	1,40	4,26	2,86
Social	4,55	0,39	19,15	1,43	4,29	2,86

Tabela 4 - Estatística descritiva (dimensões).

De acordo com Freitas et al. (2005), com relação aos itens compostos pela associação de “n” aspectos, o procedimento utilizado para atribuir a pontuação foi o mesmo utilizado na imputação de valores, ou seja, a média aritmética das questões que compõem cada item. Portanto, cada questão possui o mesmo valor, independentemente do número de questões ou aspectos pertencentes de cada item.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

As respostas obtidas com o questionário têm percentual a que são atribuídos valores, e com esses valores foi possível balizar as dimensões da sustentabilidade sobre a percepção dos empregados da empresa pesquisada.

Dimensão Econômica

A dimensão econômica demonstra o grau de equidade alcançado na formulação de políticas adotadas por uma organização, com o objetivo de abalzar o desenvolvimento sustentável. Assim, o desenvolvimento sustentável pode ser retratado pelos indicadores relacionados aos temas emprego e renda dos empregados. As informações contidas no Gráfico 1 permitem uma avaliação dos resultados referentes às variáveis obtidas com o questionário; as variáveis são demonstradas em percentuais do maior ponto possível.

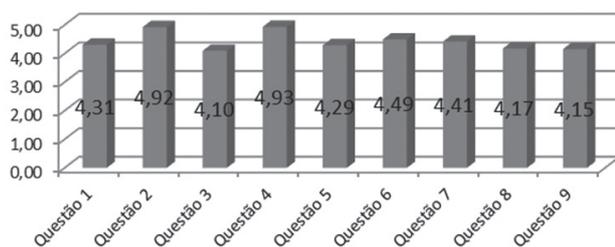


Gráfico 1 – Nível de satisfação dos indivíduos avaliados (dimensão econômica)

Na questão se a empresa tem um conselho de auditorias que se reúne periodicamente e analisa as ações e re-

sultados referente sustentabilidade, a resposta obteve uma média de 4,31; na visão dos colaboradores, a empresa tem um conselho de auditoria que analisa as eventuais inobservâncias às normas legais e regulamentares, e que coloquem em risco a continuidade dos negócios da empresa.

Perguntado aos colaboradores se a empresa tem organograma fundamentado no mapeamento das partes interessadas (*stakeholders*) atrelado à sustentabilidade, a questão obteve 4,92 de média. A empresa convalidou o mapeamento das partes interessadas (*Stakeholders*), nos conformes expostos pela AA 1000. Porém, foi complexo qualificar de modo rigoroso alguns *stakeholders* em somente um dos conjuntos (impactado, fortemente impactado, impactando e focado em valor), tomou-se um padrão mais flexível.

A empresa tem plano de cargos e salários, que é capaz de identificar e administrar os riscos à sustentabilidade corporativa? A maioria dos colaboradores respondeu que “concorda” ou “concorda totalmente”. Assim, a resposta obteve uma média 4,10. O plano de cargos e salários fornece aos gestores informações sobre os cargos e funções para a perfeita aplicação da capacidade dos colaboradores na efetivação de suas atividades, estimulando a obtenção de metas de alto desempenho, admitindo aos colaboradores uma demonstração de probabilidades de carreira.

A empresa dispõe de mecanismos de comunicação interna sobre as ações de sustentabilidade? Nesta questão media ficou em 4,93. Pelas respostas obtidas nesta variável, observa-se que a empresa busca demonstrar as suas ações sobre sustentabilidade aos colaboradores. A empresa apresenta relatórios anuais que evidenciam os acontecimentos de destaque ocorridos durante o ano, apoiados nos pontos principais da sustentabilidade (econômico, ambiental e social).

A empresa tem plano formal de divulgação de suas ações, em prol da sustentabilidade, a toda comunidade externa? Conforme as respostas obtidas, a média da questão ficou em 4,29. Com base na resposta, percebe-se que os colaboradores não conhecem ou desconhecem Relatório Anual de Gestão e Sustentabilidade apresentado pela empresa. A empresa demonstra os seus aportes econômico-financeiros, ambientais e sociais por meio de Relatório Anual de Gestão e Sustentabilidade, para que a comunidade externa

comente ou indique melhorias, e que estas possam ser aproveitadas nas edições seguintes.

A empresa tem os valores e princípios para demonstrar ao público interno a respeito do tema sustentabilidade? Conforme os dados obtidos na resposta, a média obteve 4,49. Nesta variável, percebe-se que existe a necessidade de que a empresa explique melhor os valores e princípios aos seus colaboradores. Afinal, a organização tem uma política de sustentabilidade que norteia todos os debates e ações, buscando continuamente promover a sustentabilidade interna.

A organização tem um programa formal de troca de produtos que comprometam a sustentabilidade econômica da empresa? A questão apresenta uma média de 4,41. Percebe-se pelas respostas que é importante a substituição de produtos que possam comprometer a sustentabilidade econômica da organização, e que a sustentabilidade esteja presente nas diversas fases da produção.

A empresa possui normas para sanar e deliberar e/ou diminuir os impactos proporcionando a segurança econômica do negócio? Pelas respostas obtidas, a média ficou em 4,17. A organização implantou a Gestão Integrada de Riscos Corporativos para sanar ou diminuir os riscos de impacto, principalmente definindo os princípios e as diretrizes de atuação sobre as condições econômicas das suas partes interessadas.

A empresa dispõe de uma estrutura formal para responder as partes interessadas, que pode melhorar a imagem da organização, resguardando os interesses do negócio? Neste quesito, a média ficou em 4,15. Percebe-se pelas respostas que a comunicação é extremamente importante por responder as partes interessadas e introduzir as informações a todos os clientes da organização sobre a qualidade dos produtos, serviços e o posicionamento corporativo em relação à sustentabilidade corporativa.

Dimensão ambiental

Neste item, expõem-se as respostas obtidas com os questionários sobre a dimensão ambiental, demonstrando a utilização dos recursos naturais e a degradação ambiental. Tudo isso está pautado nos escopos de preservação e conservação do meio ambiente, avaliadas com extrema importância para os benefícios das gerações futuras. Os dados são demonstrados no Gráfico 2 e permitem uma avaliação dos resultados atinentes às respostas obtidas com as variáveis ambientais do questionário.

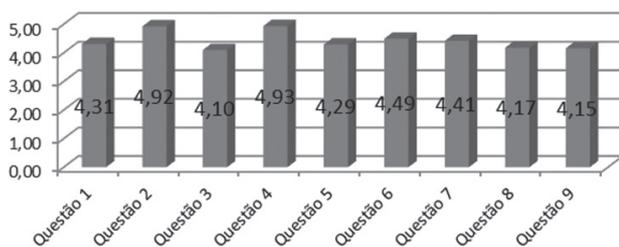


Gráfico 2 – Nível de satisfação dos indivíduos avaliados (dimensão ambiental)

A empresa tem grupos que avaliam e monitoram as condições ambientais, com condições para assumir ações de autoridade, diminuição e/ou eliminação de desperdícios? A média da resposta ficou em 4,56. A empresa apresenta os esforços centrados para garantir os resultados ambientais de forma a evitar o desperdício de todos os materiais envolvidos em sua atividade principal, para o desenvolvimento sustentável.

A empresa tem programa estruturado de educação ambiental para disseminar o conhecimento a todos os empregados? A média da resposta ficou em 4,93. Percebe-se que a empresa tem programas corporativos que promovem ações na área ambiental, que buscam a disseminação de valores sociais, competências, conhecimentos, habilidades e atitudes voltados para a conscientização dos procedimentos de gestão ambiental.

A empresa faz campanhas que abrangem as partes interessadas (*Stakeholders*), para diminuir o gasto de matérias-primas, insumos, água e energia? A média da resposta ficou em 4,34. Observa-se que a empresa tem atuação alinhada com a Política de Sustentabilidade Ambiental. A organização busca materiais e equipamentos para a melhoria dos produtos e processos.

Questionado se a empresa tem campanhas de gestão ambiental dos resíduos sólidos, efluentes líquidos e emissões em decorrência da legislação? Conforme as respostas obtidas, a variável ficou com uma média de 4,71. Pode-se dizer que a empresa adota práticas transparentes em relação às questões ambientais, tais como: construção de uma usina piloto de resíduos sólidos urbanos (RSU); desenvolvimento de projeto para o processamento do RSU para municípios de pequeno e médio portes.

A empresa desenvolve campanhas que permitam-na se candidatar a determinadas certificações ambientais? A variável obteve uma média de 4,76. Percebe-se, pelas respostas, que a empresa busca a melhoria contínua da sua performance socioambiental, buscando desenvolver campanhas que permitam implantar o Sistema de Gestão Integrado - SGI. Com o SGI, a empresa poderá se candidatar as certificações ISO 14.001 e OSHAS 18.001, desta forma integrando com a certificação já obtida ISO 9.001:2008.

A empresa faz auditorias ambientais internas? Esta resposta obteve consenso geral. Assim, a média ficou em 4,91.

A empresa realiza campanhas para uso de energias renováveis? A variável ficou com uma média de 4,78. Percebe-se que a empresa busca novas fontes alternativas renováveis de energia na matriz energética, para um desenho rentável e sustentável. A empresa pesquisa e prospecta novas fontes de energia alternativa, tais como: levantamento de potencial eólico, projetos solares fotovoltaicos, poliduto etc.

A empresa realiza campanhas de preservação das reservas legais e áreas de Preservação Permanente (APP's)? De acordo com as respostas obtidas, a média das respostas

ficou em 4,74. A empresa apresenta programa de recuperação dos ambientes naturais das reservas legais, áreas de preservação permanente e área adjacente aos reservatórios das usinas.

A empresa analisa a legislação pertinente aos produtos, à distribuição, aplicação, uso e descarte conforme os temas de saúde e segurança, e meio ambiente? Nesta variável a média das respostas ficou em 4,57. A empresa utiliza a Norma Regulamentadora (NR) 32, que estabelece as diretrizes fundamentais para as práticas e medidas de proteção à segurança e à saúde dos trabalhadores para o manuseio/manejo apropriado de resíduos, tais como: baterias chumbo-ácido, lâmpadas fluorescentes e de descarga gasosa, materiais com amianto, pilhas e baterias portáteis, pneus, resíduos de construção civil, detectores de fumaça e para-raios.

A empresa tem um método legal que controla e toma iniciativas de não produção e/ou eliminação de produtos considerados críticos para o meio ambiente? Nesta questão, a média das respostas ficou em 4,47. A empresa realiza levantamento dos equipamentos elétricos isolados por Bifenilas Policloradas (PCB).

Dimensão Social

A dimensão social é cada vez mais distinguida pela sua importância como atitude a ser utilizada pelas empresas para a coletividade, seja por meio de uma condição de melhora na qualidade de vida aos empregados ou aos clientes, e até da própria comunidade que vive no entorno da empresa.

A organização pesquisada busca acolher à legislação vigente e também respeitar os Direitos Humanos, proporcionando benfeitorias a seus empregados, que vai da assistência médica ao treinamento corporativo à participação nos lucros.

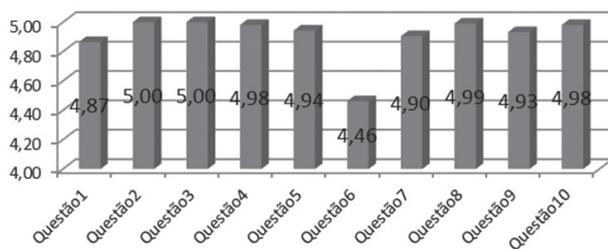


Gráfico 3 – Nível de satisfação dos indivíduos avaliados (dimensão social)

A empresa demonstra suas intervenções no que se refere à erradicação da pobreza extrema e a fome conforme os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM)? De acordo com as respostas, a média da variável ficou em 4,86. A empresa promove o desenvolvimento social no Estado do Paraná e compartilha de diferentes movimentos junto com o governo do Estado do Paraná, Organizações não Governamentais – ONGs e as mais diversas instituições para

uma vasta ascensão à cidadania, especialmente junto às regiões mais carentes.

A empresa demonstra e promove a igualdade entre os sexos e a valorização das mulheres, conforme os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM)? A questão obteve 100 dos colaboradores “concordo totalmente”. A média ficou em 5,00. Incentivar a equidade entre os sexos constitui-se em não limitar a ascensão a bens, serviços ou a diferentes direitos, por causa da diferença de sexo, raça, cor, religião, gerações, setor social, entre outras.

A empresa demonstra preocupação no que se refere a melhorar a saúde materna conforme os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM)? A variável obteve 100% de aprovação pelos colaboradores. A empresa busca auxiliar ao máximo a obtenção da meta proposta pela ODM e, dessa forma, as práticas de saúde são mais eficazes, especialmente a da mortalidade materna.

A empresa tem preocupação no que se refere a combater o HIV/AIDS, a malária e outras doenças conforme os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM)? A variável obteve uma média de 4,98. A empresa desenvolve ações voltadas para a saúde, por meio de palestras/campanhas para a prevenção da infecção como HIV/AIDS e DST.

A empresa proporciona programa de igualdade salarial entre os empregados de distintos gêneros e raças? A pergunta obteve uma média de 4,94. A empresa tem um plano de Carreira e Remuneração para a aplicação da capacidade dos colaboradores no cumprimento de suas atividades, estimulando a *performance* e a cultura da excelência, e proporciona a equidade salarial entre os empregados de diferentes gêneros e raças.

A empresa tem programas oficiais de inclusão e carreira para pessoas portadoras de deficiência física? A questão obteve uma média de 4,46. A empresa tem programa Corporativo de treinamento para inclusão e carreira para pessoas portadoras de deficiência física, o que permite a participação de todos os colaboradores nas atividades desenvolvidas pela empresa, além de promover vastamente a inclusão social.

A empresa tem preocupação que os elos de sua cadeia de suprimento não sejam cúmplices de abusos aos direitos humanos do trabalho, conforme os Princípios do Pacto Global ou em apoio aos Objetivos do Desenvolvimento do Milênio? De acordo com as respostas, a média ficou em 4,90. A empresa aplica a técnica de cadastrar todos os seus fornecedores, para que possam estar habilitados a participar das licitações, exige-se uma declaração assinada pelos sócios, proprietário ou diretor, devidamente identificados, de que a organização cadastrada ou licitante não tenha trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menor de 18 anos, e qualquer trabalho a menor de 16 anos. Exige-se, também, uma averbação que informe se emprega menor, a partir de 14 anos, na condição de aprendiz.

A empresa tem preocupação de apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negocia-

ção coletiva conforme os Princípios do Pacto Global ou em apoio aos Objetivos do Desenvolvimento do Milênio? A média das respostas ficou em 4,99. As relações trabalhistas são geridas pela CLT e os colaboradores são representados por 19 sindicatos. Por ser uma organização de economia mista, a contratação de colaboradores só pode acontecer mediante efetivação de concurso público, com a probabilidade de participação de brasileiros natos ou naturalizados, independente de gênero, raça ou crença.

A empresa tem preocupação de apoiar a erradicação efetiva do trabalho infantil conforme os Princípios do Pacto Global ou em apoio aos Objetivos do Desenvolvimento do Milênio? De acordo com as respostas, a média ficou em 4,93. A organização apoia as diversas Ongs, Programas, Ações, para erradicar o trabalho e exploração infantil. Os programas da empresa têm por objetivo articular em conjunto ao governo estadual ações que visem contribuir com o desenvolvimento integral da criança e do adolescente, promovendo o acesso à escola formal, à alimentação, ao lazer, à cultura, ao esporte, à profissionalização e à convivência familiar e comunitária.

A empresa tem um método legal que atenda a um código de conduta interno com compromisso formal ao combate a corrupção, propinas e subornos? De acordo com as respostas a média ficou em 4,98. A empresa criou seu Código de Conduta, em apoio aos valores empresariais e a sua cultura corporativa, respeitando os princípios internacionais da Lei Sarbanes-Oxley.

CONCLUSÕES

A pesquisa buscou analisar as variáveis das dimensões da sustentabilidade inclusa na cadeia de valores, e verificar o quanto as atividades produtivas estão de acordo com os princípios do desenvolvimento sustentável. Os assuntos pautados percorrem as variáveis buscam identificar as adequadas ações da empresa, e movimentos que poderão motivar valores das partes interessadas (*stakeholders*).

Percebe-se que a empresa aplica as ações que envolvem as questões econômicas, sociais e ambientais, tais como: diminuição dos desperdícios; permuta dos materiais não renováveis e ou tóxicos por materiais que causam menos impactos; utilização de novas tecnologias que se adaptem ao capital natural; elaboração de projetos para problemas socioambientais; preservação do meio ambiente; logística reversa; atenção à legalização; e, candidatura às certificações ambientais auditáveis, de forma contínua.

A empresa tem um planejamento organizacional que busca atender e fomentar a erradicação da pobreza e da fome; a educação básica de qualidade para todos; a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres; a redução da mortalidade infantil; a melhora da saúde das gestantes; o combate ao HIV/AIDS, a malária e outras doenças; a ga-

rantia da sustentabilidade ambiental, e o estabelecimento de parcerias para o desenvolvimento.

A pesquisa permitiu mensurar as condições não tangíveis e que estão diretamente pautadas pela reverência, admiração e amor-próprio em trabalhar na empresa, que tem uma conduta ética, transparente na busca da sustentabilidade econômica, social e ambiental.

Por último, foram explanadas as dimensões sociais, econômicas e ambientais na organização como forma de gerar valor agregado para os *Stakeholders*, por meio de recursos mensurados pelas auditorias internas e externas. Portanto, a transparência é o instrumento que melhor representa as ações da organização.

REFERÊNCIAS

- BARBIERI, J. C. Organizações inovadoras sustentáveis. In: BARBIERI, J.C.; SIMANTOB, M.A. (Org.). **Organizações inovadoras sustentáveis: uma reflexão sobre o futuro das organizações**. São Paulo: Atlas, 2007.
- BAUMGÄRTNER, S.; QUAAS, M. What is sustainability economics? **Ecological Economics**, n. 169, p. 445-450, mai. 2010.
- BELLEN, H. M. V. **Indicadores de sustentabilidade: uma análise comparativa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2007.
- BITHAS, K. P.; CHRISTOFAKIS, M. Environmentally sustainable cities: critical review and operational conditions. **Sustain Development**, v. 14, p. 177-189, 2006.
- BOULIANE, E. Empirical analysis of the reliability and validity of the balanced scorecard measures and dimensions. **Advances in Management accounting**, v. 17, 2009.
- CLARK, J.; GUY, K. Innovation and Competitiveness: a Review. **Technology Analysis & Strategic Management**, n. 10, v. 3, 1998.
- CORAL, E. **Modelo de Planejamento Estratégico para a Sustentabilidade Empresarial**. Florianópolis: UFSC, 2002.
- ECO-92, Rio-92. Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento (CNUMAD), realizada no Rio de Janeiro, entre os dias 3 e 14 de junho de 1992.
- EPSTEIN, M. J. **Making sustainability work: best practices in managing and measuring corporate social, environmental, and economic impacts**. Sheffield: Greenleaf Publishing Limited, 2008.
- FAIRLEY, S. The formula one Australian Grans Prix: Exploring the triple bottom line. **Sport Management Review**, p. 141-152, 2011.
- FISCHER, J.; MANNING, A. D.; STEFFEN, W.; ROSE, D. B.; DANIELL, K.; FELTON, A.; GARNETT, S.; GILNA, B.; HEINSOHN, R.; LINDENMAYER, D. B.; MACDONALD, B.; MILLS, F.; REID, J.; ROBIN, L.; SHERREN, K.; WADE, A. Mind the sustainability gap. **Trends in Ecology and Evolution**, v. 22, nº 12, 2007.
- FLORES, S. S. **Sustentabilidade como direcionador estratégico: um estudo de caso sobre as políticas e práticas da Copesul**, 2003.

FREITAS, A. L. P., RODRIGUES, S. G. A avaliação da confiabilidade de questionário: uma análise utilizando o coeficiente de alfa Cronbach. In: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 11, 2005, Bauru. **Anais...**, Bauru: UNESP, 2005.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GLAVIC, P.; LUKMAN, R. Review of sustainability terms and their definitions. **Journal of cleaner production**, p. 1875-1885, 2007.

HART, S; MILSTEIN, M. Creating Sustainable Value. **Academy Of Management Executive**, n. 17, v. 2, p. 56-67, 2003.

LAKATOS, E.; MARCONI, M. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2001.

PARRIS, T. M.; KATES, R. W. Characterizing and measuring sustainable development. **Annual Reviews Environment and Resources**, p.559-586. 2003.

PORTER, M. **Vantagem competitiva: criando e sustentando um desempenho superior**. Rio de Janeiro: Campus, 1989.

RIBEIRO, N. Indicadores de desenvolvimento sustentável: Metodologia e experiências. In: SEMINÁRIO FLUMINENSE DE INDICADORES, 4., **Cadernos de textos**. Rio de Janeiro: Fundação CIDE, 2004.

SAVITZ, A. W.; WEBER, K. **The triple bottom line: how today's best run companies are achieving economic, social and environmental success – and how you can too**. United States: John Wiley & Sons, 2006.

TANGUAY, G. A.; RAJAONSON, J.; LEFEBVRE, J. F.; LANOIE, P. Measuring the sustainability of cities: an analysis of the use of local indicators. **Ecological Indicators**, v. 10, n. 2, p. 407-418, mar. 2010.

WANG, L. **A methodology of sustainability accountability and management for industrial enterprises**. 2005. 244f. Thesis (Doctor of Philosophy in Industrial Engineering) – Faculty of Graduate School, The State University of New York at Buffalo, Buffalo, 2005.

WCED. World Commission on Environment and Development. **Our Common Future**. Oxford and New York: Oxford University Press, 1987.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2.ed. Porto Alegre: Bookman. 2005.

YOUNG, C. E. F.; LUSTOSA, M. C. J. Meio Ambiente e competitividade na indústria brasileira. **Revista de Economia Contemporânea**, v.5, p. 231-259, 2001.